



PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN *REWARD* TERHADAP KINERJA

KARYAWAN PADA PT. WALETINDO SETIA PERSADA

PEKANBARU

SKRIPSI

OLEH:

MUHAMMAD RAMADANDI

NIM. 11771101097

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2021M/1442H



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN *REWARD* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. WALETINDO SETIA PERSADA
PEKANBARU**

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Program
Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH :

MUHAMMAD RAMADANDI

NIM. 11771101097



**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
2021M/1442H**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : MUHAMMAD RAMADANDI
 NIM : 11771101097
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : DELAPAN (VIII)
 JUDUL : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WALETINDO SETIA PERSADA PEKANBARU

DISETUJUI OLEH
 DOSEN PEMBIMBING

HENNI INDRAYANI, SE, MM
 NIP. 19700802 199803 2 003

MENGETAHUI,



DR. H. MAHYARNI, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PRODI
 S1 MANAJEMEN

FAKHRURROZI, SE, MM
 NIP. 19670725 200003 1 002



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : MUHAMMAD RAMADANDI

NIM : 11771101097

KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN

FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

SEMESTER : DELAPAN (VIII)

JUDUL : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN
REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. WALETINDO SETIA PERSADA PEKANBARU.

TANGGAL UJIAN : 19 JULI 2021

DISETUJUI OLEH
KETUA PENGUJI

OOMARIAH LAHAMID, SE, M.Si
NIP. 197507042007102001

MENGETAHUI,

PENGUJI I

DR. HARIZA HASYIM, SE, M.Si
NIP. 197609102009012003

PENGUJI II

DESVI EMTY, M.Si
NIP. 196231121989032040



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WALETINDO SETIA PERSADA PEKANBARU

Oleh:

MUHAMMAD RAMADANDI
NIM. 11771101097

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan reward terhadap kinerja karyawan pada Pt. Waletindo Setia Persada Pekanbaru. Responden dalam penelitian ini berjumlah 51 orang dengan menggunakan rumus slovin. Dengan analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Berdasarkan hasil peneltian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pt. Waletindo Setia Persada Pekanbaru. Reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pt. Waletindo Setia Persada Pekanbaru. Secara simultan variabel komitmen organisasi dan reward berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Pt. Waletindo Setia Persada Pekanbaru. Nilai R Square sebesar 0,562 atau 56,2% berarti variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan reward sementara sisanya 43,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Reward dan Kinerja Karyawan

UIN SUSKA RIAU



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND REWARD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. WALETINDO SETIA PERSADA PEKANBARU

By:

MUHAMMAD RAMADANDI
NIM. 11771101097

The purpose of this study was to determine the effect of organizational commitment and reward on employee performance at Pt. Waletindo Setia Persada Pekanbaru. Respondents in this study amounted to 51 people using the Slovin formula. With data analysis in this research is quantitative using multiple linear regression method and the data is analyzed using the SPSS program. Based on the results of this study, it shows that organizational commitment has an effect on employee performance at Pt. Waletindo Setia Persada Pekanbaru. Reward has an effect on employee performance at Pt. Waletindo Setia Persada Pekanbaru. Simultaneously, organizational commitment and reward variables have a significant effect on employee performance variables at Pt. Waletindo Setia Persada Pekanbaru. The R Square value of 0.562 or 56.2% means that the employee performance variable is influenced by organizational commitment and reward while the remaining 43.8% is influenced by other variables not used in this study.

Keywords : Organizational Commitment, Reward and Employee Performance

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru”**.

Skripsi ini ditulis dan diajukan dengan maksud untuk memenuhi syarat ujian *oral comprehensive* guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 diprogram Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritikan dan saran guna memperbaiki skripsi ini. Terwujudnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah membantu dan memotivasi penulis, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Ibu Henni Indrayani, SE, M.M selaku Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta memberikan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Ibu dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.
6. Terima kasih kepada keluarga tercinta, Ayahanda Iskandar, Ibunda Meri Yeni, Abang Muhammad Arrafi Irsyad dan Adek Ririska Nur Afriani yang banyak memberikan semangat dan motivasi serta do'a sehingga bisa menyelesaikan perkuliahan ini.
7. Terima kasih kepada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
8. Sahabat seperjuangan Suci Rahmadani, Kak Tiara, Bang Fauzi, Heri, Husnul, Sahrul, Anis, Pira, Tari, Arif, Putri, Wili, Zikri, Sabariah, teman-teman seperjuangan Manajemen C'17, dan MSDM B, terimakasih atas doa, waktu dan pengalaman yang sudah kita lewati bersama, semoga persaudaraan kita akan terjalin selamanya.

Semoga bantuan yang telah diberikan baik moril maupun materil mendapat balasan pahala dari Allah SWT dan sebuah harapan bagi penulis



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca semuanya. semoga karya sederhana ini bisa bermanfaat.

Pekanbaru, Juli 2021
Penulis

MUHAMMAD RAMADANDI
NIM. 11771101097



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan	9
BAB II TELAAH PUSTAKA	11
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.2 Pengertian Kinerja.....	14
2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	15
2.2.2 Penilaian Kinerja	18
2.2.3 Indikator Kinerja	18
2.3 Pengertian Komitmen Organisasi	20
2.3.1 Dampak dan Akibat Komitmen Organisasi.....	21
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Organisasi	22
2.3.3 Indikator Komitmen Organisasi	23
2.4 Pengertian <i>Reward</i>	23
2.4.1 Tujuan Pemberian <i>Reward</i>	24
2.4.2 Bentuk - bentuk <i>Reward</i>	26
2.4.3 Indikator <i>Reward</i>	27
2.5 Pengaruh Antar Variabel	28
2.5.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja....	28



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5.2 Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Kinerja	29
2.6 Pandangan Islam	29
2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja	29
2.6.2 Pandangan Islam Tentang Komitmen Organisasi	30
2.6.3 Pandangan islam tentang <i>Reward</i>	31
2.7 Penelitian Terdahulu	32
2.8 Kerangka Penelitian	37
2.9 Konsep Operasional Variabel	39
2.10 Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN	44
3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian	44
3.2 Jenis Dan Sumber Data	44
3.2.1 Data Kuantitatif.....	44
3.2.2 Data Primer	44
3.2.3 Data Sekunder	45
3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian	45
3.3.1 Populasi	45
3.3.2 Sampel	45
3.4 Teknik Pengumpulan Data	47
3.4.1 Angket (Kuesioner).....	47
3.4.2 Wawancara	47
3.5 Analisis Data	48
3.5.1 Deskriptif Kuantitatif	48
3.6 Uji Kualitas Data	48
3.6.1 Uji Validitas Data	49
3.6.2 Uji Realibilitas Data	49
3.6.3 Uji Normalitas	50
3.6.4 Uji Asumsi Klasik	50



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.6.5	Uji Multikolonieritas	50
3.6.6	Uji Autokorelasi	50
3.6.7	Uji Heteroskedastisitas	51
3.7	Analisi Persamaan Regresi Linier Berganda	51
3.8	Uji Hipotesis	52
3.8.1	Uji Parsial (Uji T)	52
3.8.2	Uji simultan (Uji F)	53
3.8.3	Koefisien Korelasi (R)	54
3.8.4	Koefisien Determinan R^2	54
BAB IV	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	56
4.1	Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan	56
4.2	Visi dan Misi Perusahaan	57
4.2.1	Visi	57
4.2.2	Misi	57
4.3	Struktur Organisasi	58
4.4	Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	60
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	62
5.1	Karakteristik Responden	62
5.1.1	Responden berdasarkan usia	62
5.1.2	Responden berdasarkan jenis kelamin	63
5.1.3	Responden berdasarkan Masa Kerja	63
5.1.4	Responden berdasarkan Pendidikan	64
5.2	Deskripsi Variabel Penelitian	65
5.2.1	Kinerja Karyawan (Y)	65
5.2.2	Komitmen Organisasi (X1)	67
5.2.3	Reward (X2)	70
5.3	Uji Kualitas Data	71
5.3.1	Uji Validitas	72
5.3.2	Uji Realibilitas	74



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.3.3	Uji Normalitas	75
5.3.4	Uji Asumsi Klasik	76
5.3.5	Uji Multikolonieritas	76
5.3.6	Uji Autokorelasi	77
5.3.7	Uji Heteroskedastisitas	78
5.4	Analisis Data	78
5.4.1	Analisis Persamaan Regresi Liner Berganda.....	79
5.4.2	Uji Parsial (Uji T)	80
5.4.3	Uji Simultan (Uji F)	82
5.4.4	Koefisien Determinasi (R^2)	83
5.5	Pembahasan Hasil Penelitian	85
5.5.1	Pengaruh Komitmen Organisasi dan <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru	85
5.5.2	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru	87
5.5.3	Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru	89
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....		91
6.1	Kesimpulan	91
6.2	Saran	92

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
Sistem Informasi Universitas Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawab PT.Waletindo Setia Persada 2020	2
Tabel 1.2	Tingkat Labour Turnover Karyawan Pada PT.Waletindo Setia Persada Pekanbaru 2020	4
Tabel 1.3	Program <i>Reward</i> Karyawan PT.Waletindo Setia Persada	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	32
Tabel 2.2	Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitan	39
Tabel 3.1	Interprestasi Perhitungan Korelasi	54
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Usia	62
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Masa Kerja	64
Tabel 5.4	Responden Berdasarkan Pendidikan	64
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Karyawan (Y)	65
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Komitmen Organisasi (X1)	68
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden <i>Reward</i> (X2)	70
Tabel 5.8	Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	72
Tabel 5.9 :	Uji Validitas Komitmen Organisasi (X1)	73
Tabel 5.10 :	Uji Validitas <i>Reward</i> (X2)	74
Tabel 5.11	Rekapitulasi Uji Reliabilitas	75
Tabel 5.12	Uji Normalitas	75
Tabel 5.13	Rekapitulasi Uji Multikolinearitas	76
Tabel 5.14	Rekapitulasi Uji Autokorelasi	77
Tabel 5.15:	Uji Heteroskedastisitas	78
Tabel 5.16	Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda	79
Tabel 5.17	Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	81
Tabel 5.18	Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	83
Tabel 5.19	Interprestasi Perhitungan Korelasi (R)	83
Tabel 5.20	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)	84

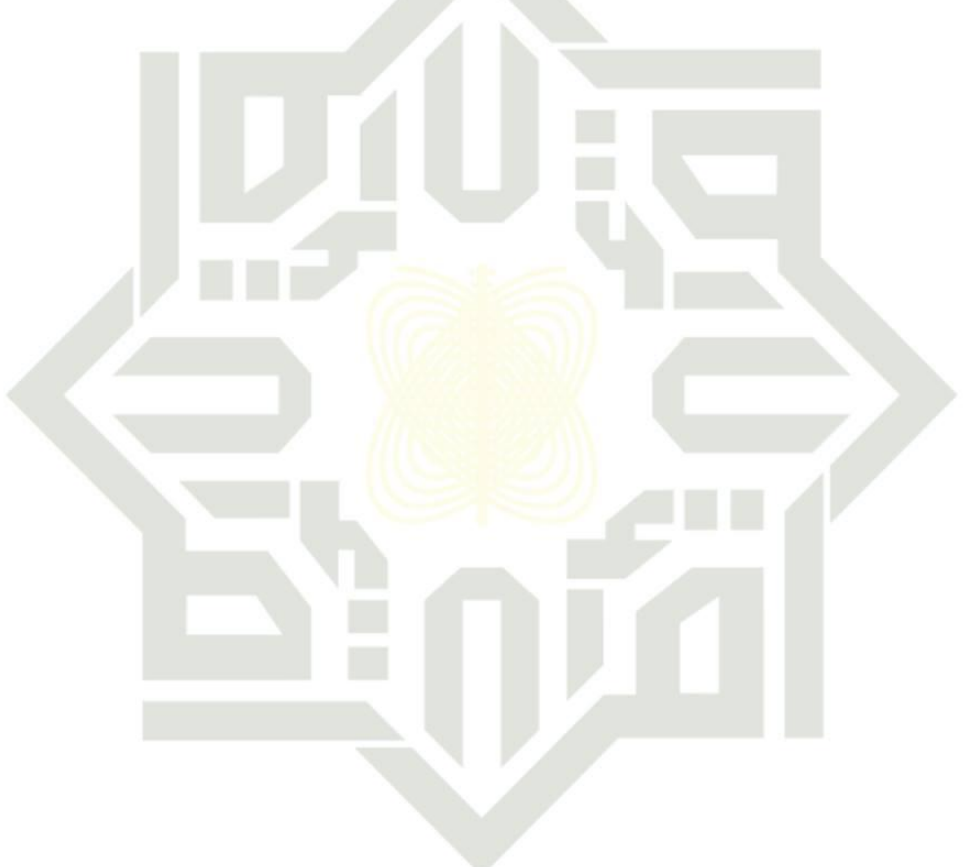


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Waletindo Setia Persada	59
Gambar 5.1 Grafik Rekapitulasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	67
Gambar 5.2 Grafik Rekapitulasi Variabel Komitmen Organisasi (X1)	69
Gambar 5.3 Grafik Rekapitulasi Variabel <i>Reward</i> (X2)	71



UIN SUSKA RIAU



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Persaingan yang terjadi antar perusahaan pada era globalisasi saat ini menuntut perusahaan untuk terus melakukan peningkatan pengelolaan sumber daya manusia. Mengelola sumber daya manusia tidaklah mudah, sebab manusia mempunyai karakteristik yang beragam. Keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi. Dengan adanya manajemen terhadap sumber daya manusia yang memadai, memungkinkan lahirnya kondisi sumber daya manusia yang lebih baik. Dengan adanya manajemen tersebut, maka dapat terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi. Penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik kinerja karyawan maka semakin menentukan keberhasilan perusahaan.

Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan, karena penurunan kinerja akan berdampak pada perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu karyawan yang menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan akan memberikan kontribusi besar dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk menciptakan kinerja karyawan dengan kualitas tinggi dapat dipengaruhi juga oleh tindakan perusahaan dalam memenuhi faktor-faktor kebutuhan dan keinginan karyawan. **Kasmir (2016:193)** mengatakan faktor yang meningkatkan



kinerja karyawan adalah komitmen. Menurut **Wibowo (2013:362)** Pemberian penghargaan merupakan sesuatu yang diberikan untuk meningkatkan kinerja.

PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa transportasi batu bara. Sebagai Perusahaan jasa angkutan yang dijalankan secara professional, terencana, yang memiliki jati diri, berkualitas dan berorganisasi sehingga dapat memuaskan pelanggan, pemegang saham, karyawan, masyarakat, dan Negara PT. Waletindo Setia Persada akan selalu menjaga dan meningkatkan pelayanan kepada seluruh rekan kerja dan relasi.

Pada PT. Waletindo setia persada diketahui bahwa jumlah karyawan pada perusahaan ini berjumlah 103 orang yang terdiri dari sebagai berikut :

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Waletindo Setia Persada 2020

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1	<i>HR-GA</i>	1
2	<i>Business Control</i>	1
3	Keuangan	8
4	Operasional	18
5	Plant	7
6	Mekanik	61
7	Ban dan Velg	7
Total		103

Sumber: PT. Waletindo Setia Persada 2020

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber yaitu ibu Mimi selaku HRD pada PT. Waletindo setia persada Pekanbaru yang dilakukan pada hari Selasa 20 Oktober 2020 pukul 11:17 WIB, diketahui bahwa terdapat permasalahan pada kinerja. Permasalahan kinerja dapat dilihat dari kurangnya ketelitian karyawan seperti pada bidang mekanik dalam perbaikan transportasi batu bara lupa memasang



baut yang bisa mengakitbatkan oli bocor, kurang cekatan karyawan dilihat dari lambatnya pengecekan yang dilakukan karyawan pada transportasi yang sudah selesai beroperasi. Dengan adanya permasalahan tersebut akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuan.

Komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap pegawainya, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Ketiadaan komitmen organisasi akan berdampak terhadap kinerja pegawainya. Komitmen di pandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan didalam organisasinya.

Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada organisasi. Jika komitmen organisasi rendah maka semakin banyak karyawan yang akan keluar dari organisasi sehingga bisa menyebabkan karyawan yang tersisa merasa resah, kurang bersemangat dalam bekerja dan mendorong mereka untuk ikut mencari peluang yang lebih baik di luar sana. Hal ini tentunya akan menghambat organisasi untuk mencapai tujuan. Sebaliknya jika komitmen organisasi tinggi maka karyawan akan bertahan di organisasi dan kesediaan untuk mengupayakan kinerja yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi tercapainya tujuan perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada PT. Waletindo setia persada terdapat permasalahan pada komitmen organisasi. Hal ini dapat dilihat dari jumlah karyawan yang keluar pada periode januari-november 2020.

Tabel 1.2 Tingkat *Labour Turnover* Karyawan Pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru 2020

Bulan	Jumlah karyawan awal	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir	Jumlah rata-rata karyawan	Tingkat LTO (%)
		Masuk	Keluar			
Januari	72	6	2	76	74	2,70
Februari	76	4	3	77	76,5	3,92
Maret	77	5	2	80	78,5	2,54
April	80	5	3	82	81	3,70
Mei	82	5	3	84	83	3,61
Juni	84	3	1	86	85	1,17
Juli	86	6	3	89	87,5	3,42
Agustus	89	5	2	92	90,5	2,20
September	92	6	2	96	94	2,12
Oktober	96	5	3	98	97	3,09
November	98	6	2	102	100	2
Desember	102	4	3	103	102,5	2,92

Sumber : PT. Waletindo Setia Persada 2020

Dari tabel 1.2 diatas terlihat tingkat *labour turnover* yang naik turun setiap bulannya. Labour turnover tertinggi terjadi pada bulan februari dimana jumlah karyawan awal berjumlah 76 orang, karyawan masuk 4 orang jadi semuanya berjumlah 80 orang dan keluar 3 orang jadi $80-3 = 77$ orang karyawan pada bulan februari dengan tingkat LTO 3,92%. Tingkat labour turnover terendah terjadi pada bulan juni dimana jumlah karyawan awal berjumlah 84 orang, karyawan masuk 3 orang jadi semua berjumlah 87 orang dan keluar 1 orang jadi $87-1 = 86$ orang karyawan pada bulan juni dengan tingkat LTO 1,17%.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari tabel 1.2 terdapat jumlah karyawan yang keluar periode tahun 2020 berjumlah 29 orang dan jumlah karyawan yang masuk berjumlah 60 orang. Berdasarkan hasil wawancara dengan ibuk Mimi selaku HRD pada PT. Waletindo setia persada Pekanbaru yang dilakukan pada hari Selasa 20 Oktober 2020 pukul 11:17 WIB, banyaknya karyawan yang keluar disebabkan oleh keinginan dari karyawan itu sendiri, dan adanya tawaran pekerjaan yang lebih baik seperti tawaran pekerjaan yang gaji dan tunjangan nya lebih besar.

Penghargaan didasarkan pada asas keadilan dalam pemberiannya, apresiasi atas prestasi kerja yang diraih sudah tentu akan meningkatkan kinerja dalam diri pegawai. Sehingga akan muncul dorongan atau motivasi dalam dirinya untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, bersamaan dengan penghargaan (*reward*) yang diterapkan oleh pihak perusahaan itu sendiri. *Reward* yang diterima karyawan dari balas jasa atas pekerjaan yang dilakukannya tentunya memiliki tujuan dan maksud tertentu dari perusahaan dengan tujuan adanya pemberian insentif yaitu memperoleh karyawan dengan kualitas kerja yang baik, mempertahankan karyawan yang berkualitas agar tidak pindah ke tempat lain, menjamin keadilan bagi setiap karyawan, penghargaan terhadap perilaku, mengendalikan biaya operasional, mengikuti peraturan hukum, memfasilitasi pengertian dan meningkatkan efisiensi administrasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibuk Mimi selaku HRD pada PT. Waletindo setia persada Pekanbaru yang dilakukan pada hari Selasa 20 Oktober 2020 pukul 11:17 WIB, Beliau mengatakan terdapat beberapa program *reward* yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

direalisasikan oleh PT. Waletindo Setia Persada kepada karyawannya seperti insentif, promosi jabatan dan rekreasi. Adapun standar penilaian yang perusahaan lakukan dari program *reward* tersebut meliputi dari disiplin karyawan, loyalitas terhadap perusahaan dan hasil kerja karyawan. Sebagai gambaran dari *reward* yang diberikan kepada karyawan dapat dilihat dari tabel program *reward* yang direalisasikan PT. Waletindo Setia Persada kepada karyawannya sebagai berikut.

Tabel 1.3 Program *Reward* Karyawan PT. Waletindo Setia Persada

No	Bidang Pekerjaan	<i>Reward</i> (Penghargaan)		
		Insentif	Promosi Jabatan	Rekreasi
1	HR-GA	✓	✓	✓
2	Business Control	✓	✓	✓
3	Keuangan	✓	✓	✓
4	Operasional	✓	✓	✓
5	Plant	✓	-	-
6	Mekanik	✓	✓	-
7	Ban dan Velg	✓	-	-

Sumber: PT. Waletindo Setia Persada

(✓) Karyawan mempunyai kesempatan/pernah

(-) Karyawan tidak mempunyai kesempatan/tidak pernah

Pada tabel 1.3 diatas dapat dilihat *reward* yang diberikan PT. Waletindo Setia Persada pada karayawannya yaitu berupa Insentif, Promosi Jabatan dan Rekreasi. Akan tetapi tidak semua bidang karyawan yang mendapatkan *reward* tersebut seperti bidang Plant tidak mendapatkan program *reward* promosi jabatan dengan rekreasi yang mana fungsi bidang ini menganalisa dan mengatur transportasi batu bara yang perlu diperbaiki, bidang Mekanik tidak mendapatkan program *reward* rekreasi yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mana fungsi bidang ini mengecek transportasi batu bara yang mengalami kerusakan dan memperbaiki transportasi yang rusak dan bidang Ban dan Velg tidak mendapatkan program *reward* promosi jabatan dengan rekreasi yang mana fungsi bidang ini mengatur seluruh pengadaan ban dan velg yang diperlukan dan melakukan pengecekan barang-barang yang sudah tidak terpakai. Hal ini menimbulkan ketidakmerataan program *reward* yang direalisasikan dari perusahaan. Dengan tidak pemerataan program *reward* kepada seluruh karyawan akan menyebabkan karyawan menjadi tidak semangat untuk meningkatkan kinerjanya sehingga diduga dapat menurunkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh **Suwarto dan Ardiansyah Japlani** (Jurnal Manajemen, Vol. 13 No. 2 Nopember 2019) tentang pengaruh *reward* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Great Giant Pineapple. Menjelaskan bahwa *reward* dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Great Giant Pineapple.

Maka dari itu, dari uraian yang telah penulis kemukakan diatas, maka penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WALETINDO SETIA PERSADA PEKANBARU”**.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru ?
2. Apakah *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru ?
3. Apakah Komitmen Organisasi dan *Reward* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru ?

Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi dan *Reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan ini dapat memberikan manfaat yang positif, sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

komitmen organisasi dan *Reward* terhadap kinerja karyawan pada PT.

Waletindo Setia Persada Pekanbaru.

2. Manfaat Praktis, hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat berbagai pihak, yaitu :
 - a. Bagi Penulis, diharapkan bermanfaat untuk menambah wawasan dan pemahaman penelitian pengaruh komitmen organisasi dan *reward* terhadap kinerja karyawan serta sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan program S1 dalam perkuliahan.
 - b. Bagi Perusahaan, diharapkan sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam meingkatkan kinerja karyawan.
 - c. Bagi Pembaca, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan dan referensi penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam pengukuran pengaruh komitmen organisasi dan *reward* terhadap kinerja karyawan.
 - d. Bagi Peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi pada penelitian selanjutnya.

Sistematika Penulisan

Secara garis besar pembahsan proposal ini dibagi atas enam bab yang kemudian dibagi menjadi beberapa sub bab, secara sistematika penulisannya sebagai berikut :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini di kemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, hipotesis serta variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang : lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang di peroleh selama penelitian serta pembahasan.

BAB IV : PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi oleh perusahaan.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Afandi (2018:3)** Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Hasibuan (2017:10) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahawa manajemen sumber daya manusia adalah seni atau ilmu yang mengatur hubungan serta peranan sumber daya atau tenaga kerja yang dimiliki individu agar efisien dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tentu adalah hasil kerjasama dari seluruh karyawan yang terbagi dalam berbagai departemen dalam perusahaan. Menurut **Hasibuan (2017:21)** manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi-fungsi adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2. Pengertian Kinerja

Rivai dalam Busro (2018:88) mengatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut **Afandi (2018: 84)** kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai



sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Bintoro dan Daryanto (2017:109) berpendapat bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut **Mangkunegara (2017:67)** istilah kinerja berasal dari kata Job Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kasmir (2016:182) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas pekerjaannya secara kualitas maupun kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Kasmir (2016:189)** faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan dan skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan, maksudnya pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya.
3. Rancangan kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam pencapaian tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
4. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
8. Budaya organisasi, merupan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Dapat berupa ruang, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
11. Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Sedangkan **Gibson dalam Umam (2018:190)** mengatakan ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Faktor individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi : struktur organisasi, desain organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.2 Penilaian Kinerja

Menurut **Simanjuntak dalam Sinambela (2018:519)** menyatakan bahwa penilaian kinerja atau sering disebut evaluasi kinerja merupakan suatu metode dan proses penialian pelaksanaan tugas seseorang, sekelompok orang, unit-unit, kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang diterapkan terlebih dahulu.

Menurut **Hasibuan (2017:87)** penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Marwansyah (2016:232) mengatakan penilaian kinerja adalah uraian sistematis tentang kekuatan atau kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau suatu kelompok.

Kasmir (2016:184) berpendapat bahwa penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur.

2.2.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur dalam menetapkan indikator kinerja. Menurut **Kasmir (2016:208)** indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Biaya

Penganggaran dana dalam setiap pekerjaan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Pekerjaan yang melebihi dari anggaran maka akan terjadi pemborosan.

6. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

2.3 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut **Meyer dan Allen dalam Yusuf dan Syarif (2018:28)** komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotannya dalam berorganisasi.

Sedangkan **Robbins dan Judge dalam Yusuf dan Syarif (2018:30)** komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Gibson dalam Wibowo (2017:214) memberikan pengertian komitmen organisasi sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sementara **Grendberg dan Baron dalam Wibowo (2017:214)** menyatakan

bahwa komitmen organisasi sebagai tingkatan dari individu mendefinisikan diri dan terlibat dalam organisasi yang diikuti dan tidak ada keinginan untuk meninggalkannya.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana individu memilih pada suatu organisasi, memiliki perasaan loyalitas, tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi serta berusaha untuk mencapai tujuan organisasi.

2.3.1 Dampak dan Akibat Komitmen Organisasi

Menurut **Sopiah dalam Priansa (2018:236)** Dampak dan akibat komitmen organisasi dapat ditinjau dari dua sudut yaitu:

- a. Ditinjau dari sudut organisasi

Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turnover, tinggi absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurang inensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas terhadap organisasi. Apabila komitmen pegawai atau karyawan rendah maka akan berdampak terhadap kinerja dan reputasi organisasi dapat menurun. Apabila reputasi dari pada perusahaan atau organisasi menurun maka akan membuat suatu kerugian bagi karyawan dan juga bagi perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Ditinjau dari sudut pegawai atau karyawan

Komitmen pegawai atau karyawan yang tinggi akan berdampak pada peningkatan karir pegawai tersebut. Bisa dikatakan bahwa komitmen berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai atau karyawan.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut **Steers dalam Yusuf dan Syarif (2018:39)** menyatakan bahwa tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- a. Identifikasi dengan organisasi, yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tempak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
- b. Keterlibatan, yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hamper semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan padanya.
- c. Loyalitas, yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan di dalam organisasi. Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

2.3.3 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut **Busro (2018:86)** dimensi untuk mengukur komitmen organisasi adalah :

- a. Indikator Komitmen Afektif (Affective Commitment) meliputi :
 1. kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi,
 2. loyalitas terhadap organisasi,
 3. kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
- b. Indikator Komitmen Kontinu (Continue Commitment) meliputi :
 1. memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi,
 2. memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi
- c. Indikator Komitmen Normatif (Normative Commitment) meliputi :
 1. kemauan bekerja
 2. tanggung jawab memajukan organisasi.

2.4 Pengertian Reward

Menurut **Handoko (2011:55)** reward merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha



kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Nawawi (2011:119) reward adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) dilingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya.

Fahmi (2016:64) menjelaskan reward merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Shields (2016:12) mengatakan reward dapat menjadi sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud yang organisasi berikan kepada karyawan baik sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan atau kontribusi atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa reward merupakan sesuatu yang berwujud atau tidak berwujud sebagai bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi karyawan sehingga meningkatkan semangat dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

2.1.1 Tujuan Pemberian Reward

Reward adalah salah satu alat pendidikan, jadi dengan sendirinya maksudnya Reward itu ialah sebagai alat untuk anak-anak supaya anak dapat merasa senang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karena perbuatan atau pekerjaannya mendapat penghargaan. Menurut **Moh Zaiful Rosyid (2018:44)** ada beberapa tujuan pemberian reward antara lain:

a. Menarik

Reward harus mampu menarik orang yang berkualitas untuk menjadi anggota organisasi. Dengan maksudnya orang yang berkualitas dalam organisasi, maka organisasi akan jauh menjadi lebih baik sehingga akan membuat intern dan eksteren organisasi akan menjadi baik sehingga peserta didik akan lebih tertarik untuk melakukan hal-hal yang jauh lebih bermanfaat untuk dirinya maupun untuk orang lain, baik itu di lingkungan sekolah, rumah maupun masyarakat.

b. Mempertahankan

Reward juga bertujuan untuk mempertahankan perilaku baik peserta didik dengan segala macam strateginya. Sistem reward yang baik dan menarik mampu meminimalkan jumlah peserta didik yang berperilaku tidak baik. Karena peserta didik akan merasa memiliki tanggung jawab kepada dirinya sendiri dalam hal berbuat atau bersikap yang lebih baik sebelum reward itu diberikan.

c. Kekuatan

Adanya kekuatan yang harus dimiliki oleh peserta didik dalam mempertahankan sesau (bersikap menjadi baik), sangat dibutuhkan. Karena tanpa adanya kekuatn, maka peserta didik akan kembali



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melakukan perbuatan atau bersikap yang kurang baik untuk kesekian kalinya.

d. Motivasi

Sistem Reward yang baik harus mampu meningkatkan motivasi peserta didik untuk mencapai prestasi yang jauh lebih tinggi, utamanya dalam hal efektif.

e. Pembiasaan

Setelah keempat tujuan dari Reward tersebut berjalan efektif, maka hal yang tidak kalah pentingnya ialah pembiasaan diri untuk berbuat baik sehingga akan terus menerus menjadi lebih baik.

2.4.2 Bentuk - bentuk Reward

Fahmi (2016:64) menjelaskan bahwa reward yang diberikan kepada seorang karyawan secara umum dibagi dalam tiga pilihan, sebagai berikut :

a. Reward dalam bentuk finansial tunai

Diterima langsung oleh karyawan tersebut seperti gaji (salary), bonus, uang lembur, dan sejenisnya yang bersifat uang tunai yang biasanya bisa saja ditransfer rekening karyawan atau ada juga yang mengambil ke bagian keuangan langsung, tergantung mekanisme yang ditetapkan perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Reward dalam bentuk finansial tunjangan

Pemberian reward seperti ini dalam bentuk tanggungan kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti, jaminan asuransi, biaya pemeliharaan rumah, pengisian pulsa telepon, dan sejenisnya.

- c. Reward dalam bentuk non finansial

Penerimaan reward dalam bentuk non finansial ini seperti kenyamanan bekerja dengan suasana ruangan kantor yang sesuai harapan karyawan. Seperti komputer yang lengkap, jaringan internet dengan akses yang cepat, AC, meja yang bagus, toilet yang bersih, pencahayaan yang terang, dan lain sebagainya.

2.4.3 Indikator Reward

Menurut **Kadarisman (2012: 43)** indikator reward adalah sebagai berikut :

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

2. Penghargaan

Penghargaan merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atau atas hasil kerja pegawai diharapkan lebih semangat dan berpotensi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non materil. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja tersebut.

4. Cuti

Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.

5. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Menurut **Kasmir (2016:193)** faktor yang meningkatkan kinerja karyawan adalah komitmen. Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik. Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik. Dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari.

Robbins dan Judge dalam Yusuf dan Syarif (2018:30) komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2.5.2 Pengaruh Reward Terhadap Kinerja

Menurut **Wibowo (2013:362)** Pemberian reward merupakan sesuatu yang diberikan untuk meningkatkan kinerja, dengan cara organisasi menyediakan insentif bagi karyawan yang dapat memberikan prestasi kerja melebihi standar kinerja yang diharapkan. **Fahmi (2016:64)** menjelaskan reward merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Reward sangat penting bagi setiap individu karyawan yang mau bekerja keras dan antusias untuk meningkatkan kinerja karyawan. Reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan apabila sistem reward semakin adil yaitu adanya gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir maka kinerja karyawan akan semakin meningkat yaitu dengan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara berkualitas, memiliki ketepatan waktu, efektivitas dan memiliki kemandirian.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an Surat *At-Taubah* ayat 105 :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (QS.At-Taubah ayat 105)

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

2.6.2 Pandangan Islam Tentang Komitmen Organisasi

Dalam mencapai tujuan pada sebuah perusahaan, seorang pegawai harus memiliki keyakinan yang kuat untuk tetap berusaha keyakinan yang dimiliki. Keyakinan tersebut akan mendorong adanya kekonsistenan pada diri pegawai untuk menjalankan konsekuensi dari segala resiko yang telah dibuat baik secara lahiriyah maupun bathiniyah. Allah SWT berfirman di Surat Fussilat ayat 30 :

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا
وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنْتُمْ تُوعَدُونَ



Artinya :

“Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: “Tuhan kami ialah Allah” kemudian mereka meneguhkan penderian mereka. Maka malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan: “janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih dengan dan gembiralah mereka dengan jannah yang Telah dijanjikan Allah SWT kepadamu”. (Q.S Fussilat : 30)

Dari ayat diatas dapat dipahami, bahwa adanya keteguhan hati yang kuat (keyakinan) dalam diri pegawai syariat-syariat Allah SWT, maka hal ini mendorong pegawai untuk tetap konsisten secara lahir maupun bathin dalam menjalani kontrak dengan pihak lembaga sampai tujuan bersama dapat tercapai. Keteguhan hati yang penuh keyakinan untuk tetap konsisten disebut istiqomah.

Dalam sebuah perusahaan, pegawai yang memiliki komitmen cenderung mengembangkan upaya lebih besar pada pekerjaannya. Komitmen terhadap organisasi meliputi kesediaan untuk mementingkan tujuan organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki indentifikasi dengan organisasi.

2.6.3 Pandangan islam tentang Reward

Berkaitan dengan reward dalam Al-Qur'an terdapat ayat-ayat yang mengisyaratkan penggunaan hadiah/pahala dalam mendidik. Salah satunya ialah dalam Q.S Ali Imran ayat 136 berikut:

أُولَٰئِكَ جَزَاؤُهُمْ مَّغْفِرَةٌ مِّن رَّبِّهِمْ وَجَنَّاتٌ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ
خَالِدِينَ فِيهَا وَنِعَمَ أَجْرُ الْعَمِلِينَ

Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Artinya :

“Mereka itu balasannya ialah ampunan dari Tuhan mereka dan surga yang dalamnya mengalir sungai-sungai. Sedang mereka kekal di dalamnya, dan itulah sebaik-baiknya pahala orang-orang yang beramal”. (Q.S Ali-Imran : 136)

Ayat tersebut juga merupakan bentuk pengakuan terhadap pemberian hadiah/pahala ini diberlakukan kepada sasaran pembinaan yang lebih bersifat khusus, yakni hadiah bagi yang patuh dan menunjukkan perbuatan baik.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian sekarang adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Muhammad Ras Muis, J Jufrizen, Muhammad Fahmi “Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 1 No 1 Januari 2018”	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan	X1.Budaya Organisasi X2. Komitmen Organisasi Y. Kinerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Budaya organisasi dan Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil I – Medan
2	Iman Sarah Putri Ayu Datul, Bambang Swasto Sanuharyo “Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 56 No. 1 Maret 2018”	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Hatni Paciran Lamongan)	X1. Komitmen Organisasional X2. Disiplin Kerja Y. Kinerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Hatni Paciran Lamongan

Perbedaan :

Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabel X nya menggunakan Budaya Organisasi sedangkan penulis menggunakan Reward dan Lokasi penelitian.

--	--	--	--	--



No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabel X nya menggunakan Disiplin kerja sedangkan penulis menggunakan Reward dan Lokasi penelitian				
3	Nurul Hikmah, Hari Susanta "Diponegoro Journal of Social and Politic Tahun 2018"	Pengaruh Komitmen Organisasi, Self Efficacy, dan Organization Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Susan Spa & Resort Bandungan)	X1. Komitmen Organisasi X2. Self Efficacy X3. Organizational Citizenship Behavior (OCB) Y. Kinerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Komitmen Organisasi, Self Efficacy, dan Organization Citizenship Behavior (OCB) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Tetap Susan Spa & Resort Bandungan
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana penelitian terdahulu mempunyai tiga variabel X sedangkan penulis dua variabel X, variabel X2 nya menggunakan Self Efficacy sedangkan penulis menggunakan Reward dan Lokasi penelitian.				
4	Nur Fadli "JOM Fekon Vol.4 No.1 (Februari) 2017"	Pengaruh Human Relation dan Reward Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru	X1. Human Relation X2. Reward Y. Kinerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Human Relation dan Reward memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabel X1 nya menggunakan Human Relation sedangkan penulis menggunakan Komitmen organisasi serta Lokasi penelitian.				
5	Rizki Ayu Pramesti, Sofia. A.P. Sambul, Wehelmina Rumawas "Jurnal	Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading	X1. Reward X2. Punishment Y. Kinerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Reward Dan Punishment memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja

2. Dilarang mengutip, sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
5	Administrasi Bisnis Vol. 9. No. 1, 2019			karyawan KFC Artha Gading
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabel X1 nya menggunakan Reward sedangkan penulis menggunakan Komitmen organisasi dan Variabel X2 nya menggunakan Punishment sedangkan penulis menggunakan Reward serta Lokasi penelitian.				
6	I Kadek Mahendra, Made Subudi "E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 8.4 (2019): 395-412"	Pengaruh Iklim Organisasi dan Sistem Reward Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pada CV. Wiracana	X1. Iklim Organisasi X2. Reward Y1. Kepuasan Kerja Y2. Komitmen Organisasional	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Pengaruh Iklim Organisasi dan Sistem Reward memiliki pengaruh yang signifikan dan positif Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pada CV. Wiracana
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana menggunakan 2 variabel Y sedangkan penulis 1 variabel Y. Variabel X1 nya menggunakan Iklim Organisasi sedangkan penulis menggunakan Komitmen Organisasi serta variabel Y1 nya menggunakan Kepuasan kerja sedangkan penulis menggunakan Kinerja.				
7	Amad Zulva Adi, Sri Langgeng Ratnasari "Jurnal Ekonomi Vol. 14 No. 1 April 2015"	Pengaruh Komitmen Organisasi, Penghargaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Pada Perbankan Syariah Di Kota Batam	X1. Komitmen Organisasi X2. Penghargaan X3. Kepuasan Kerja Y. Perputaran	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Komitmen Organisasi, Penghargaan dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung yang signifikan dan positif Terhadap Perputaran Karyawan Pada Perbankan Syariah Di Kota Batam
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel X sementara penulis menggunakan 2 variabel X, variabel Y nya menggunakan Perputaran sedangkan penulis menggunakan Kinerja				



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Perbedaan :

Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabel X1 nya menggunakan Reward sedangkan penulis menggunakan Komitmen Organisasi, dan variable X2 menggunakan Komitmen organisasi sedangkan penulis menggunakan Reward serta Lokasi penelitian.

9

Bernard C. Renyut, H. Basri Modding, Jobhar Bima, St. Sukmawati "IOSR Journal of Business and Management, Volume 19, Issue 11. Ver.III (November. 2017)"

The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor's Office

X1. Komitmen Organisasi
X2. Kompetensi Kerja
Y. Kinerja

Hasil penelitiannya adalah komitmen organisasi dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja Pegawai di Kantor Gubernur Maluku

Perbedaan :

Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana menggunakan 3 variabel X sedangkan penulis 2 variabel X, variabel X2 menggunakan Kompetensi sedangkan penulis menggunakan Reward serta lokasi penelitian.

10

Daniel Njoya Ndungu "Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management Volume 17 Issue 1 Version 1.0

The Effects of Rewards and Recognition on Employee Performance in Public Educational Institutions: A Case of Kenyatta University, Kenya

X1. Reward
X2. Pengakuan
Y. Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa reward dan pengakuan berpengaruh positif terhadap kinerja pada studi kasus Universitas Kenya

2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip, sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
2. Dilarang mengutip, sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
Year 2017"			
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabel X1 nya menggunakan Reward sedangkan penulis menggunakan Komitmen organisasi dan Variabel X2 nya menggunakan Pengakuan sedangkan penulis menggunakan Reward serta Lokasi penelitian.			
11 Dr. Hafiz Ghufuran Ali Khan, Dr. Muhammad Afzal NUML International Journal of Business & Management Vol. 11, No: 2. December, 2016 ISSN 2410-5392	The Effect of Reward Systems, Organizational Commitment and Experience on Job Satisfaction with respect to Employee's Perceived Performance cellular sector of Pakistan	X1. Reward X2. Komitmen Organisasi X3. Pengalaman Z. Kepuasan Kerja Y. Kinerja	sistem penghargaan bagi karyawan berpengaruh positif dari komitmen dan pengalaman organisasi pada kepuasan kerja karyawan dan mencapai kinerja karyawan yang lebih baik.
Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana menggunakan 3 variabel X dan variabel Z sedangkan penulis hanya menggunakan 2 variabel X dan tidak menggunakan variabel Z.			
12 Ratri Nugrahaningsih, Dioko Setyadi, Sri Mintarti, Eny Rochaida, Rahmad Budi Suharto, Faturrahman, Murtiadi Awaluddin Turkish Journal of Computer and Mathematics Education Vol.12 No.13 (2021), 4301-4314	Effect Of Organizational Commitment And Employee Empowerment And Reward And Unishment Of Motivation Bpjs Services And Performance Of Employees In Hospital Abdul Wahab Sjahranie Samarinda, Indonesia	X1. Komitmen Organisasi X2. Pemberdayaan Karyawan X3. Reward & Punishment Y1. Motivasi Layanan BPJS Y2. Kinerja Karyawan	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pelayanan BPJS, Komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, pemberdayaan karyawan berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi pelayanan BPJS dan Kinerja karyawan, reward dan punishment berpengaruh signifikan terhadap motivasi pelayanan BPJS dan kinerja karyawan pada RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda.



No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
<p>Perbedaan : Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana mengunkan 3 variabel X dan 2 variabel Y sedangkan penulis hanya menggunakan 2 variabel X dan tidak menggunakan 1 variabel Y.</p>				

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa penelitian – penelitian yang dilakukan sebelumnya perbedaannya terletak pada variabel penelitian, lokasi penelitian, metode penelitian serta indikator dari variabel penelitian. Dimana penelitian yang dilakukan penulis menggunakan variabel komitmen organisasi (X1), reward (X2) dan kinerja (Y). Penelitian ini dilakukan pada PT. Waletindo Setia Persada yang beralamat Jl. Raya Teratak Buluh Pekanbaru. Metode sampel yang digunakan pada penelitian sekarang menggunakan teknik samplel random sampling dikarenakan populasi lebih dari 100 orang karyawan, sedangkan pada penelitian sebelumnya ada yang menggunakan teknik sampel jenuh dikarenakan populasi dibawah 100 orang karyawan.

2.3 Kerangka Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (independent)
 Komitmen Organisasi (X1)
 Reward (X2)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

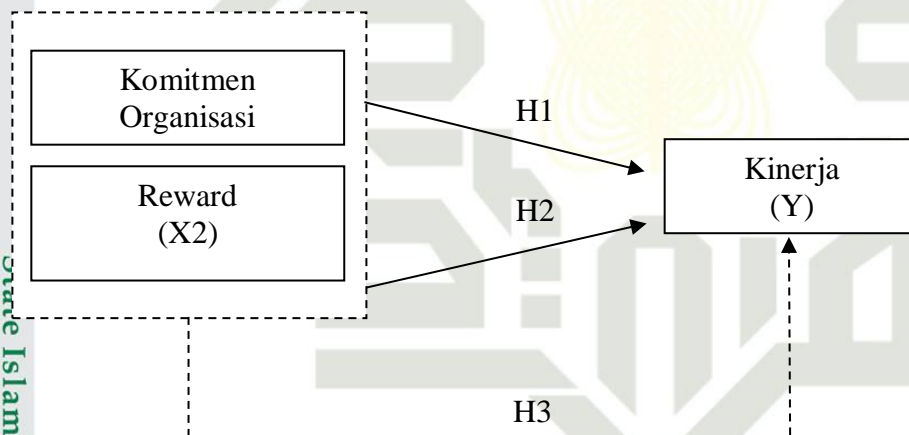
2. Variabel terikat (dependen)

Kinerja (Y)

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT.Waletindo Setia Persada “



Sumber : Kasmir (2016) dan Wibowo (2013)

Keterangan:

→ : Pengaruh secara parsial

- - - - -> : Pengaruh secara simultan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Konsep Operasional Variabel

Konsep Operasional Variabel merupakan tabel yang menguraikan tentang pengertian dan indikator variabel dependen yaitu Kinerja (Y), serta variabel independen yaitu Komitmen Organisasi (X_1), dan Reward (X_2).

Tabel 2.2 Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja (Y)	Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Afandi (2018: 84)	1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Kerja sama antar karyawan 5. Biaya 6. Pengawasan Kasmir (2016:208)	Likert
2	Komitmen Organisasi (X_1)	komitmen organisasi sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi. Gibson dalam Wibowo (2017:214)	1. Komitmen Afektif (Affective Commitment) 2. Komitmen Kontinu (Continue Commitment) 3. Komitmen Normatif (Normative Commitment) Busro (2018:86)	Likert
	Reward (X_3)	Reward merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Fahmi (2016:64)	1. Gaji 2. Penghargaan 3. Pujian 4. Cuti 5. Tunjangan Kadarisman (2012: 43)	Likert



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2.10 Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2018:63)** Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. H1: Diduga komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru.

Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan kinerja dari para karyawan serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Karyawan yang mempunyai keinginan, kemauan, dan keyakinan yang rendah, dia cenderung akan keluar dari perusahaan dan menerima pekerjaan lain. Sedangkan karyawan yang mempunyai keinginan, kemauan, dan keyakinan yang tinggi, dia akan setia terhadap perusahaan itu untuk mencapai tujuan.

Penelitian yang dilakukan oleh **Muhammad Ras Muis, J Jufrizen, Muhammad Fahmi** (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 1 No 1 Januari 2018) tentang pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Diketahui yang hasilnya adalah budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga Reward berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru.

Reward atau penghargaan sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan. Karena melalui reward karyawan akan lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Dengan memotivasi karyawan akan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja.

Reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan apabila sistem reward semakin adil yaitu adanya gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir maka kinerja karyawan akan semakin meningkat yaitu dengan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara berkualitas, memiliki ketepatan waktu, efektivitas dan memiliki kemandirian. Reward sangat penting bagi setiap individu karyawan yang mau bekerja keras dan antusias untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh **Rizki Ayu Pramesti, Sofia. A. P. Sambul, Wehelmina Rumawas** (Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 9. No. 1, 2019) tentang pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading. Diketahui yang hasilnya adalah bahwa reward dan punishment memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan KFC Artha Gading. Hal ini dikarenakan bahwa dengan adanya



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Reward membuat karyawan lebih gembira dan produktif lagi dalam melakukan pekerjaannya dan dengan adanya Punishment membatasi perilaku, agar tidak terjadi tingkah laku yang tidak diharapkan.

H3: Diduga komitmen organisasi dan reward berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru.

Komitmen organisasi dapat memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja. komitmen karyawan terhadap organisasi akan membuat mereka memberi yang terbaik kepada organisasi tempatnya bekerja, rasa loyalitas dan rasa ikut memiliki organisasi akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja. Karyawan yang mempunyai komitmen terhadap organisasi yakni menunjukkan peningkatan efektivitas organisasi melalui tingginya pencapaian kinerja.

Reward merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan perusahaan. Pemberian reward atau penghargaan dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik. Besarnya reward menunjukkan ukuran nilai karya yang dikontribusikan seorang kepada perusahaan. Sistem reward juga penting bagi perusahaan, karena sistem reward menunjukkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain, agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh **Suwarto dan Ardiansyah Japlani** (Jurnal Manajemen, Vol. 13 No. 2 Nopember 2019) tentang pengaruh reward dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Great Giant Pineapple. Diketahui yang hasilnya adalah bahwa reward dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Great Giant Pineapple.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data yang di butuhkan dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian yang berlokasi Pada PT. Waletindo Setia Persada yang beralamat JL. Raya Teratak Buluh Pekanbaru. Waktu penelitian di lakukan pada bulan Oktober 2020 dan berakhir pada bulan Juni 2021.

3.2 Jenis Dan Sumber Data

3.2.1 Data Kuantitatif

Silaen (2018:140) mengatakan data kuantitatif merupakan data yang dinyatakan berbentuk angka dan dapat dianalisis secara statistic maupun dihitung secara matematik. Adapun data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru.

3.2.2 Data Primer

Silaen (2018:143) menjelaskan data primer merupakan data yang didapatkan dan dikumpulkan oleh peneliti dari sumber data secara langsung. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel komitmen organisasi, reward dan kinerja karyawan yang didapat langsung dari responden.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.2.3 Data Sekunder

Silaen (2018:143) data sekunder merupakan data yang didapatkan dan dikumpulkan oleh peneliti dari hasil penelitian yang dilakukan oleh orang lain. Sumber data yang didapatkan biasanya diperoleh dan dikumpulkan dari laporan penelitian terdahulu ataupun dari daftar pustaka. Data ini diperoleh melalui departemen tata usaha perusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan kondisi perusahaan terkait dengan variable peneliti.

3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2018:80) berpendapat bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru. yaitu sebanyak 103 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut **Sugiyono (2018:81)** Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam suatu penelitian bilamana populasinya kurang dari 100 maka sebaiknya diambil seluruhnya, dan bilamana populasinya lebih dari 100 maka dapat diambil sebagian dari populasi yang ada.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik random sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak, sehingga data yang di peroleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya.

Sampel yang diambil dihitung dengan menggunakan rumus Slovin dalam Umar (2013:78), sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan: n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

E = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan dengan (10%).

Apabila diketahui jumlah populasinya 103, dan kesalahan dalam pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan yaitu 10%. Hitunglah jumlah sampelnya?

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{103}{1 + 103(0,1)^2}$$

$$n = \frac{103}{1 + 1,03}$$



$$n = \frac{103}{2,03} = 50,73 = 51 \text{ sampel}$$

Sampel yang diambil sebanyak 51 sampel. Dalam penelitian ini metode survey dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan secara langsung. Menurut **Sugiyono (2018:4)** penelitian survei adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Angket (Kuesioner)

Sugiyono (2018:142) mendefinisikan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkat pada setiap objek yang akan diukur.

3.4.2 Wawancara

Tersiana (2018: 12) mengatakan wawancara merupakan suatu cara pengumpulan data penelitian dengan cara tanya-jawab secara langsung dengan subjek yang berkontribusi langsung dengan objek yang diteliti. Media tersebut dapat berupa : tatap muka langsung, telpon, dan sebagainya. Dalam penelitian ini penulis



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melakukan wawancara kepada HRD dan karyawan PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru.

3.5 Analisis Data

Silaen (2018:173) mengatakan analisis data merupakan data mentah yang telah dikumpulkan perlu dikategorikan menjadi beberapa kategori/kelompok, dilakukan maipulsi serta disingkat sedemikian rupa sehingga data dapat menjawab masalah sesuai dengan tujuan penelitian, serta dapat menguji hipotesis. Teknik pengumpulan data informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan :

3.5.1 Deskriptif Kuantitatif

Menurut **Sanusi (2012 : 45)** Digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Analisis deskriptif meliputi penyajian data dengan table, grafik, diagram lingkart, pictogram, perhitungan mean, maksimum dan minimum. Analisis ini tidak dilakukan signifikan dan tidak ada taraf kesalahan karena tidak bermaksud membuat generalisasi.

3.6 Uji Kualitas Data

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.6.1 Uji Validitas Data

Menurut **Ghozali (2018:51)** uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai *r hitung* (*correlated* / total indikator) $> r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai *r hitung* (*correlated* / total indikator) $< r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid.

3.6.2 Uji Realibilitas Data

Menurut **Ghozali (2018:45)** Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuisioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *CronbachAlpha*(α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *CronbachAlpha* > 0.60 .



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.6.3 Uji Normalitas

Bahwa Uji Normalitas bertujuan menuji apakah data berdistribusi normal/tidak. Dapat dikatakan normal jika *probabilitas* (sig) > 0,05 (Ghozali, 2018).

3.6.4 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut :

3.6.5 Uji Multikolonieritas

Bahwa Uji Multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Cara yang digunakan untuk mendeteksi multikolinieritas melalui *tolerance value* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika *tolerance value* > 0,1 dan $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi Multikolinieritas (Ghozali, 2018).

$$VIF = \frac{1}{\text{Tolerance}} \quad \text{atau} \quad \text{Tolerance} = \frac{1}{VIF}$$

3.6.6 Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018:111) uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Dalam penelitian keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- b. Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi.
- c. Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negative.

3.6.7 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka model regresi tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali,2018).

3.7 Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Model Regresi Linier Berganda merupakan penjelasan tentang hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent. Ghozali (2018) analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Menurut Sugiyono (2018:188) persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X1 = Komitmen Organisasi

X2 = Reward



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi X_1

b_2 = Koefisien Regresi X_2

e = Variabel Pengganggu

3.8

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan sementara. Menurut **Sugiyono (2018:63)** Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

3.8.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Menurut **Sugiyono (2018:184)** rumus untuk menguji uji t sebagai berikut:

$$\text{Rumus } t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Distribusi t

r = Koefisien Korelasi Parsial

r^2 = Koefisien Determinasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$n = \text{Jumlah Data}$

Untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. H_a diterima apabila $t (\text{hitung}) > t (\text{tabel})$, artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} < 0,05$
- b. H_o diterima apabila $t (\text{hitung}) < t (\text{tabel})$, artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} > 0,05$.

3.2 Uji simultan (Uji F)

Uji f akan diuji pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistic yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji f atau disebut dengan *Analysis of varian (ANOVA)*. Menurut **Sugiyono (2018:192)** Pengujian Uji F dapat menggunakan rumus signifikan korelasi ganda sebagai berikut:

$$\text{Rumus F} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

Untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. H_a diterima apabila F (hitung) $> F$ (tabel), berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $< 0,05$
- b. H_o diterima apabila F (hitung) $< F$ (tabel), berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $> 0,05$

3.3.3 Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linier variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terkait. Interpretasi terhadap hubungan korelasi atau seberapa besarnya pengaruh variabel-variabel tidak bebas yang menjelaskan mengenai interpretasi terhadap kuatnya hubungan korelasi, seperti tertera pada tabel 3.1

Tabel 3.1 Interpretasi Perhitungan Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Keeratan
0.80 – 1.00	Korelasi sangat kuat atau sempurna
0.60 – 0.79	Korelasi kuat
0.40 – 0.59	Korelasi sedang
0.20 – 0.39	Korelasi rendah
0.00 – 0.19	Tidak ada korelasi atau korelasi lemah

Sumber: Sugiyono 2018

Hasil perhitungan korelasi dapat negatif atau positif maka koefisien dibatasi antara -1 sampai 1. Bila nilai koefisien korelasi negatif berarti kedua variabel tersebut saling terbalik.

3.3.4 Koefisien Determinan (R^2)

Analisis determinasi simultan digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel komitmen organisasi (X_1) dan reward (X_2) terhadap variabel



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kinerja (Y) secara simultan. Menurut **Sugiyono (2018:292)** rumus untuk menghitung koefisien determinasi yang telah dirumuskan sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a. Jika Kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.
- b. Jika Kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan

PT. Waletindo Setia Persada adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang transportasi batu bara yang didirikan sejak tahun 2002 di Pekanbaru-Riau. Sebagai Perusahaan jasa angkutan yang ditangani secara professional, terencana, yang memiliki jati diri, berkualitas dan berorganisasi sehingga dapat memuaskan pelanggan, pemegang saham, karyawan, masyarakat, dan Negara PT. Waletindo Setia Persada akan selalu menjaga dan meningkatkan pelayanan kepada seluruh rekan kerja dan relasi. PT. Waletindo Setia Persada memiliki berbagai keunggulan yaitu:

1. Pengalaman

Dengan pengalaman lebih dari 17 tahun dibidang transporter baik itu transporter angkutan batu bara, galian C dan lain-lain.

2. Professional

PT. Waletindo Setia Persada berkomitmen dengan kontrak, Spk, dan perjanjian kerja yang diperoleh dari konsumen atau pelanggan.

3. Kualitas

Armada PT. Waletindo Setia Persada di support dengan teknologi terkini dan rutin dilakukan pemeliharaan atau update setiap tahunnya



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Handal

PT. Waletindo Setia Persada sudah terbukti dapat mengarungi dunia bisnis transporter dari sejak berdiri hingga saat ini.

5. Stabilitas

Sejak berdirinya PT. Waletindo Setia Persada sampai saat ini, dengan naik turunnya perekonomian baik nasional maupun internasional perusahaan ini tetap eksis dibidang transporter.

6. Kuantitas

Saat ini PT. Waletindo Setia Persada memiliki lebih dari 400 unit armada yang siap bekerja sesuai dengan kebutuhan konsumen, kedepannya populasi armada akan ditambah seiring dengan kebutuhan bisnis

7. Support

PT. Waletindo Setia Persada memberikan support penuh segala kebutuhan dan request pekerjaan yang diberikan.

Visi dan Misi Perusahaan

4.2.1

Visi

Menjadi perusahaan yang unggul dan tanggung jawab dalam trading dan transport serta mampu menghadapi persaingan global.

4.2.2

Misi

1. Bekerja keras menciptakan peluang dan pertumbuhan untuk menjadi perusahaan yang terbaik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

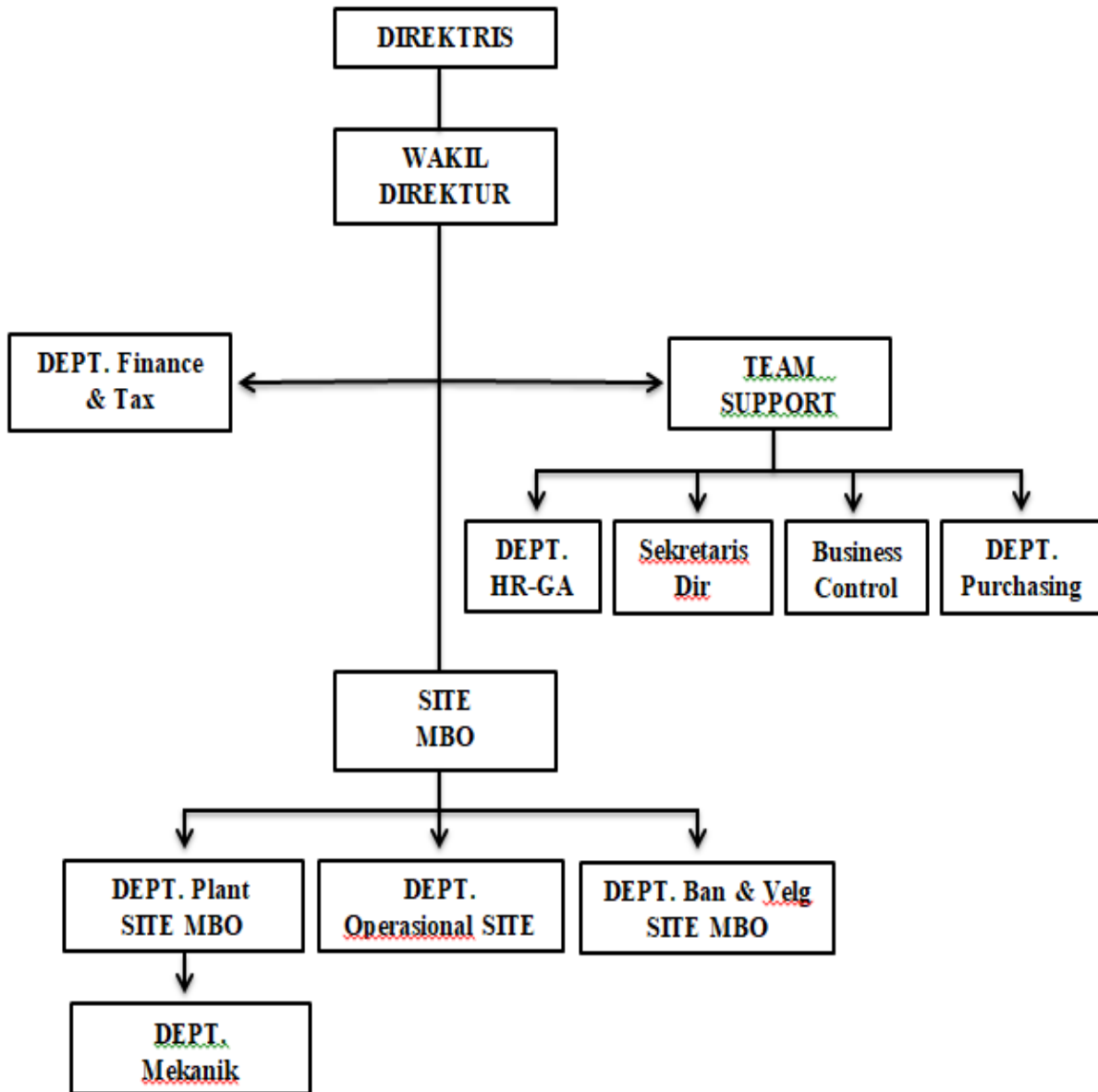
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Menjadi mitra usaha yang handal dan terpercaya
3. Menjadi tempat untuk berprestasi dan mengembangkan diri bagi karyawan
4. Menjadi asset yang berharga dan membanggakan bagi masyarakat bangsa dan Negara.

Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi kedudukan, dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi. Struktur Organisasi di PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru sebagai berikut :

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Waletindo Setia Persada



Sumber: PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru (2021)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

Menggerakkan suatu organisasi berarti dibutuhkan orang-orang yang berkompeten untuk memegang jabatan tertentu, dimana setiap orang melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sesuai fungsi jabatannya. Dalam uraian tugas dan tanggung jawab untuk masing-masing bagian sesuai dengan struktur organisasi perusahaan.

Adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dari struktur organisasi pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru adalah sebagai berikut :

1. *Board of directors (BOD)*

Pengambil alih keputusan, Menyusun rencana pengembangan kegiatan usaha baik itu sasaran maupun tujuan perusahaan, menyusun jalannya sistem pelaksanaan tugas, mengkoordinasikan kegiatan, mengecek seluruh data-data dan laporan,

2. *Business Control*

Mengatur seluruh sistem manajemen di perusahaan, mengawasi pelaksanaan akuntansi manajemen dan mengawasi pelaksanaan perpajakan perusahaan.

3. *Human Resource Department (HRD)*

Mengatur pengadaan karyawan yang dibutuhkan perusahaan, melakukan rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru, mengembangkan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan memberikan pelatihan karyawan, Mengevaluasi tingkat kehadiran karyawan.

Keuangan

Mengatur keuangan perusahaan, menginput data-data seperti delivery order yang telah dipesan pelanggan, mengkoordinasikan pengontrolan dana perusahaan, mengurus uang masuk dan keluar perusahaan.

Operasional

Mengawasi supir-supir, mengatur rute perjalanan transportasi batu bara yang beroperasi, mengurus administrasi operasional sesuai dengan jumlah yang diperlukan.

Plant

Menganalisa dan mengatur transportasi batu bara yang perlu diperbaiki.

Mekanik

Mengecek transportasi batu bara yang mengalami kerusakan, memperbaiki transportasi yang rusak,

Ban dan Velg

Mengatur seluruh pengadaan ban dan velg yang diperlukan, melakukan pengecekan barang-barang yang sudah tidak terpakai.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,447 menyatakan bahwa komitmen organisasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,447. Diketahui $t_{hitung} (3,757) > t_{tabel} (2,011)$ dan $Sig. (0,000) < 0,05$. Artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru.
2. Koefisien regresi variabel reward sebesar 0,686 menyatakan bahwa reward mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,686. Diketahui $t_{hitung} (2,949) > t_{tabel} (2,011)$ dan $Sig. (0,005) < 0,05$. Artinya reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru.
3. Secara simultan komitmen organisasi dan reward memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru. Diketahui F_{hitung} sebesar $(30,749) > F_{tabel} (3,19)$



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

4. Nilai korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,749. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,562. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan reward secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 56,2% terhadap kinerja karyawan, Sedangkan sisanya sebesar 43,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Dengan banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan seharusnya pihak perusahaan harus lebih memperhatikan keinginan karyawan. Perusahaan sebaiknya melibatkan karyawan dalam setiap kegiatan, memberikan perhatian kepada karyawan, membuat karyawan merasa dihargai, menciptakan suasana atau kondisi kerja yang dapat memenuhi harapan karyawan serta memberikan perhatian terhadap



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengembangan karir karyawan, sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan dan membuat karyawan lebih komitmen terhadap organisasi.

2. Pemberian reward yang tidak merata tentunya akan menimbulkan kecemburuan sosial serta rendahnya semangat kerja karyawan maka sebaiknya pihak perusahaan perlu memperhatikan lagi penerapan program reward yang merata agar dapat membantu karyawan dalam meningkatkan hasil kinerjanya seperti gaji dan tunjangan yang sesuai dengan kinerja karyawan, memberikan pujian pada karyawan yang berkerja dengan baik serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.
3. Dan bagi penelitian selanjutnya, agar lebih mengembangkan penelitian sejenis yang akan dilakukan agar penelitian selanjutnya menjadi lebih baik dibandingkan penelitian yang sebelumnya dilakukan.



DAFTAR PUSTAKA

- Handi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Al-Qur'anul Karim. *Al-Qur'an dan terjemahannya*. Semarang: PT Karya Toha Putra.
- Andra Tersiana. 2018. *Metode Penelitian* . Penerbit Yogyakarta . Yogyakarta
- Anwar Sanusi, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta. Salemba Empat
- Bintoro Dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Bisro, Muhammad. 2018. *Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenamedia Group
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasibuan S.P Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- John Shields. 2016. *Managing Employee Performance and Reward, Second Edition*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada hal 182.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* PT. Remaja Rosdakrya, Bandung.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: CV Alfabeta.
- Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Priansa, 2018. Perencanaan Dan Pengembangan SDM. Bandung. CV.Alfabeta.
- Rivai, Veithzal, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Rosyid, Zaiful Moh. 2018. Reward & Punishment dalam Pendidikan. Malang: Literasi Nusantara.
- Silaen, Sofar, 2018. Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis, In Media, Bandung
- Simambela, Lijan, Poltak. 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Umam, Khaerul. (2018). Perilaku Organisasi. Bandung. CV Pustaka Setia.
- Umar, Husein. 2013. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali.
- Wibowo. (2013). Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, Ria Mardiana dan Darman Syarif. (2018). Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi, dan Mempengaruhi. Nas Media Pustaka: Makasar.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PT. Waletindo Setia Persada

Kaharuddin Nasution No. 01/988ABC Pekanbaru - Riau

+62761 - 673988 ~ +62761 - 673878

Email : management@waletindo.com

Web : www.waletindo.com

Pekanbaru, 24 Maret 2021

No. : 188/WSP-KP/III/2021
Hal : Konfirmasi Penelitian/Riset

Kepada : Yth Bpk/Ibu
UIN SUSKA RIAU
Di
Pekanbaru

Dengan Hormat,
Berdasarkan surat No : Un.04/F.VII/PP.00.9/1112/2021 pada tanggal 11 Februari 2021 perihal permohonan ijin Penelitian :

Nama	: Muhammad Ramadandi
NIM	: 11771101097
Program Studi	: Manajemen
Judul	: "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru"

Bersama ini kami sampaikan bahwa benar nama tersebut diatas telah melakukan penelitian di perusahaan kami dibulan Oktober 2020 dengan mengikuti peraturan perusahaan yang berlaku.

Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Dikeluarkan di : PT. Waletindo Setia Persada
Pada Tanggal : 24 Maret 2021

PT. Waletindo Setia Persada


PT. Waletindo Setia Persada
Mimi Rahayu
HRD



Lampiran 2 : Lembar Kuesioner

LEMBAR KUESIONER

Kepada

Bapak/Ibu yang terhormat

Dalam rangka pelaksanaan penelitian untuk skripsi dengan judul “**Pengaruh Komitmen Organisasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Waletindo Setia Persada Pekanbaru**” pada prodi S1 Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya. Atas bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

MUHAMMAD RAMADANDI
NIM. 11771101097

1. Identitas Responden

- Nama : _____ (*boleh tidak diisi)
- Umur : _____ Tahun
- Jenis Kelamin : () Laki-Laki
() Perempuan
- Masa Kerja : _____ Tahun
- Pendidikan Terakhir : () SD () D3
() SMP () S1
() SMA () S2

2. Petunjuk Pengisian kuesioner

- Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pernyataan sebelum memberikan jawaban.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda checklist (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. **Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pernyataan.**
- Pada masing-masing pernyataan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala likert, yaitu :
 - Sangat Setuju (SS) = 5
 - Setuju (S) = 4
 - Cukup Setuju (CS) = 3
 - Tidak Setuju (TS) = 2
 - Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
- Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.
- Terima kasih atas partisipasinya.

1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu untuk perusahaan.					
2	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target kerja yang ditetapkan perusahaan.					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan oleh perusahaan,					
5	Saya selalu dihargai oleh rekan kerja saya diperusahaan.					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya diperusahaan.					
Saya menggunakan sarana prasarana dengan baik sehingga anggaran biaya pekerjaan tidak melebihi standar perusahaan.					
Karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan dengan adanya pengawasan.					

2. Variabel Komitmen Organisasi (X₁)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya memiliki kepercayaan yang kuat terhadap perusahaan tempat saya bekerja.					
2	Saya percaya terhadap nilai yang dianut di perusahaan tempat saya bekerja.					
3	Saya bekerja dengan baik agar tercapainya tujuan perusahaan.					
4	Saya loyal kepada perusahaan sehingga ingin menghabiskan sisa karir saya diperusahaan ini.					
	Saya bersedia melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan demi kepentingan organisasi.					
	Saya berkeinginan untuk tetap bekerja diperusahaan ini karena keuntungan yang saya dapatkan diperusahaan ini.					
	Jika saya keluar dari perusahaan ini maka kerugian yang saya alami lebih besar dari pada manfaat yang saya dapatkan.					
	Saya bersedia bekerja secara maksimal di perusahaan untuk mencapai hasil yang baik					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bagi perusahaan.					
Saya memiliki tanggung jawab dalam bekerja di organisasi ini untuk kemajuan perusahaan.					

3 Variabel Reward (X₂)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan kontribusi yang telah saya berikan kepada perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi.					
2	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sehingga membuat karyawan semakin semangat dalam bekerja.					
3	Perusahaan memberikan pujian kepada karyawan yang berprestasi sehingga dapat menambah semangat dalam bekerja.					
4	Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan yang ingin cuti karena alasan tertentu.					
5	Perusahaan memberikan tunjangan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.					



Lampiran 3 : Hasil Data Kuesioner

UJI VALIDITAS

VARIABEL Y

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	30,35	13,793	,652	,907
Y.2	30,47	13,174	,715	,902
Y.3	30,33	13,027	,790	,895
Y.4	30,47	12,854	,713	,902
Y.5	30,35	13,033	,749	,899
Y.6	30,29	13,332	,756	,899
Y.7	30,43	13,370	,738	,900
Y.8	30,51	13,295	,633	,909

VARIABEL X1

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	33,92	14,594	,768	,888
X1.2	33,94	14,896	,757	,889
X1.3	33,88	15,106	,629	,897
X1.4	34,12	15,106	,627	,897
X1.5	34,14	13,721	,691	,895
X1.6	34,04	14,678	,671	,894
X1.7	34,10	13,690	,736	,890
X1.8	34,00	15,480	,641	,897
X1.9	33,90	15,090	,639	,897

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



VARIABEL X2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	17,51	3,215	,311	,756
X2.2	17,31	3,340	,481	,660
X2.3	17,24	3,144	,590	,616
X2.4	17,08	3,434	,488	,659
X2.5	17,06	3,376	,572	,632

UJI RELIABILITAS

VARIABEL Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,913	8

VARIABEL X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,904	9

VARIABEL X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,712	5

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

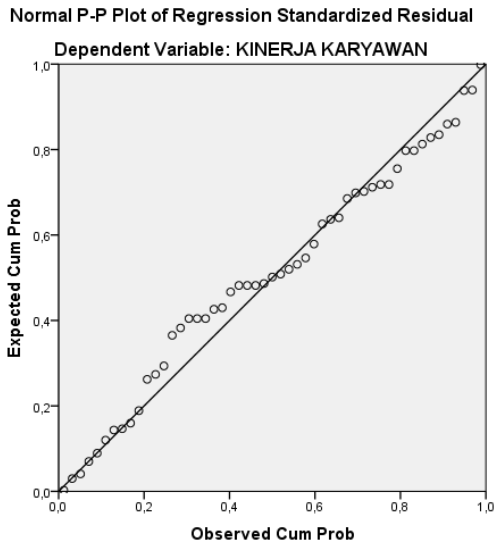
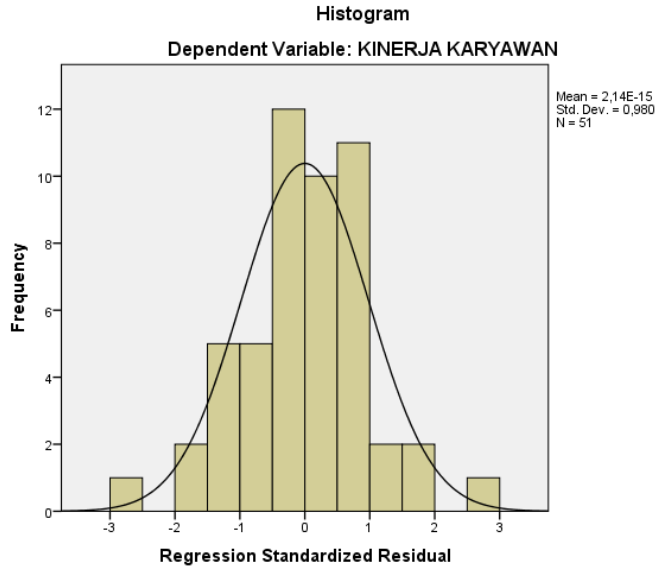


ANALISIS ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,73578446
Most Extreme Differences	Absolute	,108
	Positive	,073
	Negative	-,108
Test Statistic		,108
Asymp. Sig. (2-tailed)		,190 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,870	4,135		,694	,491		
KOMITMEN ORGANISASI	,447	,119	,464	3,757	,000	,599	1,669
REWARD	,686	,233	,364	2,949	,005	,599	1,669

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

UJI AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,749 ^a	,562	,543	2,792	1,910

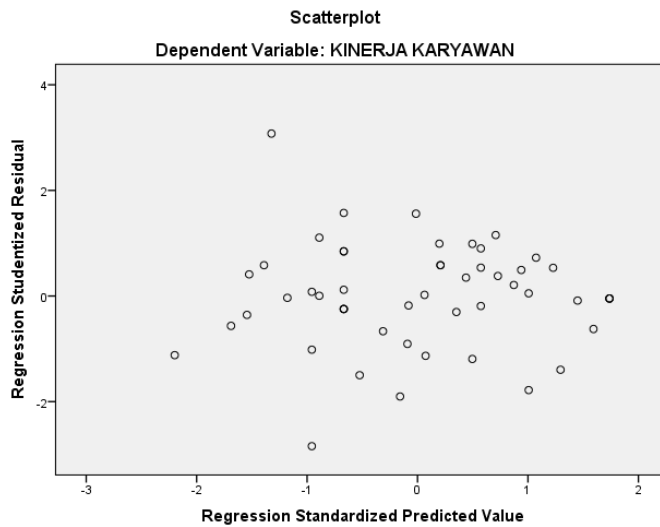
- a. Predictors: (Constant), REWARD, KOMITMEN ORGANISASI
- b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

UJI HETEROSKEDASTISITAS



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,724	2,683		2,506	,016
KOMITMEN ORGANISASI	,039	,077	,091	,511	,612
REWARD	-,290	,151	-,342	-1,920	,061

a. Dependent Variable: ABS_RES

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,870	4,135		,694	,491
KOMITMEN ORGANISASI	,447	,119	,464	3,757	,000
REWARD	,686	,233	,364	2,949	,005

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UJI HIPOTESIS

UJI PARSIAL (T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,870	4,135		,694	,491
KOMITMEN ORGANISASI	,447	,119	,464	3,757	,000
REWARD	,686	,233	,364	2,949	,005

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

UJI SIMULTAN (F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	479,460	2	239,730	30,749	,000 ^b
Residual	374,226	48	7,796		
Total	853,686	50			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), REWARD, KOMITMEN ORGANISASI

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,749 ^a	,562	,543	2,792

a. Predictors: (Constant), REWARD, KOMITMEN ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



TANGGAPAN RESPONDEN

VARIABEL Y

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	3	5,9	5,9	5,9
	S	25	49,0	49,0	54,9
	SS	23	45,1	45,1	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	6	11,8	11,8	11,8
	S	25	49,0	49,0	60,8
	SS	20	39,2	39,2	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	4	7,8	7,8	7,8
	S	22	43,1	43,1	51,0
	SS	25	49,0	49,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3,9	3,9	3,9
	CS	2	3,9	3,9	7,8
	S	27	52,9	52,9	60,8
	SS	20	39,2	39,2	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	5	9,8	9,8	9,8
	S	21	41,2	41,2	51,0
	SS	25	49,0	49,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	3	5,9	5,9	5,9
	S	22	43,1	43,1	49,0
	SS	26	51,0	51,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	4	7,8	7,8	7,8
	S	27	52,9	52,9	60,8
	SS	20	39,2	39,2	100,0
	Total	51	100,0	100,0	



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,0	2,0	2,0
	CS	5	9,8	9,8	11,8
	S	26	51,0	51,0	62,7
	SS	19	37,3	37,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

VARIABEL X1

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	3	5,9	5,9	5,9
	S	28	54,9	54,9	60,8
	SS	20	39,2	39,2	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	3,9	3,9	3,9
	S	31	60,8	60,8	64,7
	SS	18	35,3	35,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	



ska R

ty of Sultan Syarif Kasim Ri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	3	5,9	5,9	5,9
	S	26	51,0	51,0	56,9
	SS	22	43,1	43,1	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	6	11,8	11,8	11,8
	S	32	62,7	62,7	74,5
	SS	13	25,5	25,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3,9	3,9	3,9
	CS	7	13,7	13,7	17,6
	S	25	49,0	49,0	66,7
	SS	17	33,3	33,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	



au

Sta

Sultan Syarif Kasim Ri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,0	2,0	2,0
	CS	3	5,9	5,9	7,8
	S	31	60,8	60,8	68,6
	SS	16	31,4	31,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3,9	3,9	3,9
	CS	5	9,8	9,8	13,7
	S	27	52,9	52,9	66,7
	SS	17	33,3	33,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	3,9	3,9	3,9
	S	34	66,7	66,7	70,6
	SS	15	29,4	29,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0	



VARIABEL X2

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	3	5,9	5,9	5,9
	S	27	52,9	52,9	58,8
	SS	21	41,2	41,2	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3,9	3,9	3,9
	CS	10	19,6	19,6	23,5
	S	23	45,1	45,1	68,6
	SS	16	31,4	31,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	5	9,8	9,8	9,8
	S	29	56,9	56,9	66,7
	SS	17	33,3	33,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	4	7,8	7,8	7,8
	S	27	52,9	52,9	60,8
	SS	20	39,2	39,2	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	2	3,9	3,9	3,9
	S	23	45,1	45,1	49,0
	SS	26	51,0	51,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	1	2,0	2,0	2,0
	S	24	47,1	47,1	49,0
	SS	26	51,0	51,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Lampiran 4 : Tabulasi Kuesioner

RESPONDEN	KINERJA KARYAWAN (Y)								TOTAL_Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
R.1	4	5	5	5	4	5	5	3	36
R.2	5	5	5	5	5	5	4	4	38
R.3	4	5	5	5	5	5	4	4	37
R.4	5	5	5	4	4	4	4	4	35
R.5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
R.6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R.7	5	4	4	4	4	4	5	5	35
R.8	5	4	5	5	5	5	5	5	39
R.9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R.10	4	3	3	4	3	4	4	4	29
R.11	5	4	4	4	4	5	5	4	35
R.12	5	4	4	4	3	4	4	4	32
R.13	5	4	5	5	5	5	4	4	37
R.14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
R.15	4	4	4	4	4	4	4	5	33
R.16	4	3	4	2	4	4	4	4	29
R.17	5	5	5	4	5	5	5	4	38
R.18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R.19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R.20	4	5	5	5	5	5	5	5	39
R.21	3	3	3	2	3	4	3	3	24
R.22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R.23	4	3	3	4	5	4	5	4	32
R.24	4	3	4	4	4	4	3	3	29
R.25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
R.26	5	4	5	4	5	4	4	4	35
R.27	4	5	4	5	4	5	4	4	35
R.28	5	4	5	5	5	5	4	4	37
R.29	4	4	4	4	3	4	4	4	31
R.30	4	4	4	4	4	5	4	4	33
R.31	5	4	5	4	5	5	5	5	38
R.32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
R.33	4	4	4	4	5	5	4	4	34

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

[illegible][illegible]

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

[illegible]



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

RESPONDEN	REWARD (X2)					TOTAL_X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
R.1	3	5	5	5	5	23
R.2	4	4	4	4	4	20
R.3	4	4	4	4	4	20
R.4	4	4	4	4	4	20
R.5	5	4	4	4	4	21
R.6	3	4	3	5	5	20
R.7	4	4	4	5	5	22
R.8	4	4	3	4	4	19
R.9	4	4	4	4	4	20
R.10	4	4	4	4	5	21
R.11	3	4	4	4	4	19
R.12	3	3	4	5	4	19
R.13	4	4	4	5	5	22
R.14	5	5	5	5	5	25
R.15	4	4	5	5	5	23
R.16	4	4	4	4	4	20
R.17	3	5	5	5	5	23
R.18	4	5	5	5	5	24
R.19	4	4	4	4	4	20
R.20	3	4	4	5	5	21
R.21	2	5	5	4	4	20
R.22	4	4	4	4	4	20
R.23	3	3	4	5	5	20
R.24	4	3	3	5	5	20
R.25	2	5	5	5	5	22
R.26	4	4	4	4	4	20
R.27	5	4	5	4	4	22
R.28	4	4	4	5	5	22
R.29	4	3	4	4	4	19
R.30	4	4	4	4	4	20
R.31	5	5	5	5	5	25
R.32	4	4	4	4	4	20
R.33	4	5	4	5	4	22
R.34	4	3	4	4	4	19
R.35	4	5	4	5	4	22
R.36	4	3	4	3	3	17

R.37	5	4	5	5	5	24
R.38	4	3	3	4	4	18
R.39	5	4	5	4	5	23
R.40	5	4	4	4	5	22
R.41	5	5	5	5	5	25
R.42	5	5	5	5	5	25
R.43	3	4	4	3	4	18
R.44	5	5	5	5	5	25
R.45	5	5	5	4	5	24
R.46	5	4	5	4	4	22
R.47	5	4	4	5	5	23
R.48	5	5	5	5	5	25
R.49	5	4	5	5	4	23
R.50	5	5	5	5	5	25
R.51	5	5	5	5	5	25

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIOGRAFI PENULIS



Muhammad Ramadandi, lahir di Lubuk Muda pada tanggal 25 Desember 1998, penulis merupakan anak kedua dari pasangan Bapak Iskandar dan Ibu Meri Yeni dari tiga bersaudara, abang laki-laki bernama Muhammad Arrafi Irsyad dan adik perempuan bernama Ririska Nur Afriani.

Pendidikan formal yang ditempuh penulis adalah SDN 010 Ratu Sima Kota Dumai dan lulus pada tahun 2011. Selanjutnya penulis melanjutkan jenjang pendidikan di SMPN 4 Dumai, dan lulus pada tahun 2014. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMA YKPP Dumai dan lulus pada tahun 2017.

Pada tahun 2017, penulis melanjutkan Studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan mengambil jurusan Manajemen S1 dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Selama masa perkuliahan penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan pada tahun 2020 dan melakukan Kuliah Kerja Nyata Dari Rumah (KKN-DR) selama kurang lebih 2 bulan di Kelurahan Sialang Rampai, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau.

Penulis melaksanakan ujian oral *Comperhensive* pada hari Senin tanggal 19 Juli 2021 dengan judul Skripsi **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WALETINDO SETIA PERSADA PEKANBARU”** dan dinyatakan lulus sebagai Sarjana Ekonomi (SE).